

## **Analisis Faktor Internal dan Faktor Eksternal yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa dalam Kunjungan Neonatal di Kabupaten Pati**

### ***Analysis on Internal and External Factor Related to the Performance of Midwives in Neonatal Visits in Pati District***

*Ferry Rachmawatie Suryaningtyas<sup>1</sup>, Sri Achadi Nugraheni<sup>2</sup>, Atik Mawarni<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Akademi Kebidanan Duta Dharma Pati. Jl. Raya Pati – Kudus Km.6 Pati*

<sup>2</sup>*Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang*

#### **ABSTRAK**

Di Kabupaten Pati Kunjungan Neonatal selama 3 tahun terakhir cenderung mengalami fluktuasi, 93,75% pada tahun 2009, 90,79% pada tahun 2010, dan 97,02% pada tahun 2011. Keadaan ini menunjukkan belum semua bidan desa melaksanakan Kunjungan Neonatal. Tujuan penelitian menganalisis faktor *internal* dan faktor *eksternal* yang berhubungan dengan kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal di Kabupaten Pati.

Jenis penelitian studi kuantitatif pendekatan *cross-sectional*. Subjek sejumlah 82 bidan desa yang dipilih secara *Cluster* Puskesmas. Pengumpulan data dengan wawancara menggunakan kuesioner terstruktur. Data dianalisis secara univariat, bivariat dengan *Chi Square*, sedangkan multivariat dengan regresi logistik.

Median dan simpang baku umur bidan desa 30 + 5,6 tahun, 91,5% berstatus kawin, median dan simpangan baku masa kerja 5,7 + 4,2 tahun, 70,7% memiliki pengetahuan baik dan sebagian besar 62,2% memiliki motivasi baik. Sebagian besar bidan desa 75,6% menyatakan supervisi baik, 51,2% memiliki persepsi kepemimpinan baik, 56,1% belum pernah mengikuti pelatihan kegawatdaruratan neonatal dan sebagian besar 65,9% menyatakan kompensasi yg diterima baik. Faktor yang berhubungan kinerja adalah umur, masa kerja, pengetahuan, motivasi, supervisi, kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi. Ada pengaruh bersama-sama pengetahuan, supervisi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal. Pengetahuan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja bidan desa

Disarankan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Pati melaksanakan supervisi sesuai prosedur, menaikkan kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja bidan desa.

**Kata kunci :** Bidan Desa, Kinerja, Kunjungan Neonatal

#### **ABSTRACT**

*Coverage of neonatal visit in Pati district in the last 3 years showed fluctuation; 93.75% in 2009, 90.79% in 2010, and 97.02% in 2011. This condition indicated that not all village midwives conducted neonatal visit properly. Objective of this study was to analyze internal and external factors related to the work performance of village midwives in conducting neonatal visits in Pati district.*

*This was an observational-analytical study with cross sectional approach. Study subjects were 82 village midwives selected using clustered random sampling method at primary healthcare center (puskesmas) level. Data were collected through questionnaire. Chi square test and logistic regression were applied in the data analysis.*

*Results of the study showed that median and standard deviation of the age of village midwives were*

30 ± 5.6 years old, 91.5% of respondents were married, median and standard deviation of the work period were 5.7 ± 4.2 years, 70.7% of respondents had adequate knowledge, and 62.2% of respondents had good motivation. Majority of village midwives (75.6%) stated that supervision was good, 51.2% of respondents had good perception on leadership, 56.1% of respondents did not have training experience in the management of neonatal emergency, and 65.9% of respondents stated that they received insufficient compensation. Factors related to the work performance were age, period of work, knowledge, motivation, supervision, leadership, training, and compensation. Factors, in common, affecting the work performance of village midwives in conducting neonatal visit were knowledge, supervision, compensation, and motivation. Knowledge was the strongest factor affecting the work performance of village midwives.

Suggestions for Pati district health office are to increase training opportunity for village midwives, to improve supervision, to improve rewards system in order to increase work motivation.

**Keywords :** village midwives, neonatal visit

## PENDAHULUAN

Program penempatan bidan di desa merupakan salah satu terobosan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan hingga ke desa-desa. Kebijakan tersebut merupakan komitmen nasional dan akan diupayakan secara maksimal dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan ibu dan anak.

Data cakupan kesehatan ibu anak (KIA) di Kabupaten Pati selama kurun waktu tahun 2009 - 2011 dapat dijelaskan sebagai berikut cakupan kunjungan neonatal (KN) pada tahun 2009 melebihi target 90% yaitu 93,75% ini menunjukkan tenaga kesehatan telah melakukan KN. Tetapi pada tahun 2010 sebesar 90,79% dari target 100% dan tahun 2011 sebesar 97,02% lebih kecil dari target 100%, hal ini menunjukkan bahwa perkembangan KN oleh tenaga kesehatan cenderung mengalami fluktuasi. Jumlah kematian bayi pada tahun 2009 berjumlah 108, pada tahun 2010 berjumlah 188, dan pada tahun 2011 sedikit mengalami penurunan menjadi 140 dengan penyebab kematian BBLR 57 bayi, asfiksia 25 bayi, infeksi 7 bayi dan akibat lain 52 bayi. Hasil cakupan KN1 dan KN lengkap dari 29 Puskesmas di Kabupaten Pati pada tahun 2011 yaitu cakupan KN1 baru tercapai 98,6% dari target 100% dengan 12 puskesmas gagal mencapai target. Sedangkan KN lengkap baru 97,9% dari target 100% dengan 17 puskesmas gagal mencapai target.<sup>1</sup> Keadaan ini dapat menjelaskan bahwa kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal belum optimal. Serta

menunjukkan bahwa penurunan AKB yang lambat dengan kualitas pelayanan tenaga kesehatan pada bayi masih rendah.<sup>1,2,3</sup>

Kinerja tenaga kesehatan menjadi unsur yang sangat penting dalam upaya memelihara dan meningkatkan pembangunan nasional dalam bidang kesehatan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua yaitu faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Faktor *internal* adalah adanya dorongan yang berasal dari diri sendiri yang dapat memberikan tekanan untuk mengerjakan sesuatu dengan gigih untuk mencapai sukses dan tujuan. Faktor *internal* yang mempengaruhi kinerja adalah umur, status perkawinan, masa kerja, pengetahuan, dan motivasi. Sedangkan *eksternal* adalah segala hal yang berasal dari pihak lain yang mempengaruhi seseorang untuk dapat berupaya lebih keras untuk mencapai sesuatu, misalnya keluarga, rekan kerja dan pimpinan. Faktor *eksternal* yang mempengaruhi kinerja adalah supervisi, kepemimpinan, pelatihan, kompensasi dan rekan kerja.<sup>4,5</sup>

Berdasarkan studi pendahuluan untuk menunjukkan kurang optimalnya kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal maka peneliti melakukan wawancara mengenai beberapa permasalahan yang berkaitan dengan faktor *internal* (umur, status perkawinan, masa kerja, pengetahuan, motivasi) dan faktor *eksternal* (supervisi, kepemimpinan, pelatihan, kompensasi) pada 10 bidan desa, ditemukan : Umur : 3 orang

berusia 20 tahun, 1 orang berusia 21 tahun, 2 orang berusia 22 tahun, 3 orang berusia 29 tahun, dan 1 orang berusia 32 tahun; Status Perkawinan : 6 orang belum menikah dan 4 orang sudah menikah; Masa Kerja : 3 orang 1 tahun bekerja, 2 orang 3 tahun bekerja, 2 orang 4 tahun bekerja, 1 orang 5 tahun bekerja, dan 2 orang 5 tahun lebih bekerja; Pengetahuan : 2 orang mengatakan belum mengetahui tentang kegawatdaruratan neonatal, 3 orang mengatakan sedikit mengetahui kegawatdaruratan neonatal, dan 5 orang mengatakan mengetahui kegawatdaruratan neonatal; Motivasi : terkait dengan pelaksanaan kunjungan neonatal 8 orang tidak melaksanakan KN lengkap dan 2 orang sudah melaksanakan KN lengkap; Supervisi : 10 orang mengatakan bahwa bidan koordinator perlu mengadakan supervisi KN, jangan hanya melihat jumlah cakupan kunjungan; Kepemimpinan : 6 orang mengatakan kepemimpinan bidan koordinator baik dan 4 orang mengatakan kepemimpinan bidan koordinator kurang; Pelatihan : 7 orang belum mengikuti pelatihan kegawatdaruratan neonatal dan 3 orang sudah mengikuti pelatihan kegawatdaruratan neonatal; Kompensasi : 10 orang mengatakan bahwa kompensasi dari KN sedikit.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka dilakukan penelitian yang bertujuan untuk

menganalisis faktor *internal* dan faktor *eksternal* yang berhubungan dengan kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal di Kabupaten Pati.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian studi kuantitatif pendekatan *Cros-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh bidan desa di kabupaten pati sebanyak 434 orang dengan jumlah subjek sejumlah 82 bidan desa yang dipilih secara *Cluster* Puskesmas. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Data dianalisis secara univariat, bivariat dengan *Chi Square*, sedangkan multivariat dengan regresi logistik.<sup>6</sup>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Kinerja Bidan Desa dalam Kunjungan Neonatal di Kabupaten Pati

Tabel 1 diketahui bahwa kinerja bidan desa baik (65,9%) lebih banyak dibandingkan kinerja bidan desa kurang baik (34,1%). Kinerja didefinisikan seperti perilaku yaitu sesuai yang dilakukan oleh seseorang secara sebenarnya dan dapat diobservasi. Bagaimana bidan berbuat atau berperilaku yang relevan untuk dapat mencapai tujuan dan organisasi yang dapat diukur dengan kecakapan setiap individu.<sup>7</sup> Hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Bidan Desa dalam Kunjungan Neonatal di Kabupaten Pati Tahun 2012

Kinerja Bidan Desa	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang Baik	28	34,1
Baik	54	65,9
Total	82	100%

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Bidan Desa dalam Kunjungan Neonatal

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Umur	Muda < 30 TH	Median & SD umur 30 ± 5,6 tahun	41,5%
	Tua ≥ 30 TH		58,5%
Status Perkawinan	Kawin	77	91,5%
	Tidak Kawin	5	8,5%
Masa Kerja	Baru < 5,7 TH	Median & SD masa kerja 5,7 ± 4,2 tahun	57,3%
	Lama ≥ 5,7 TH		42,7%
Pengetahuan	Baik	58	70,7%
	Kurang Baik	24	29,3%
Motivasi	Baik	58	62,2%
	Kurang Baik	31	37,8%

bidan baik dalam kunjungan neonatal ini terjadi karena berbagai faktor.

## 2. Faktor Internal Bidan Dalam Kunjungan Neonatal Di Kabupaten Pati

- a. Berdasarkan Tabel 2, rata-rata bidan desa berumur 32,4 tahun dengan umur termuda adalah 25 tahun dan umur tertua adalah 49 tahun. Median dan simpangan baku umur 30 + 5,6 tahun. Dilihat dari usia responden yang paling banyak bekerja sebagai bidan desa adalah berumur > 30 tahun. Hal ini dapat dijadikan gambaran bahwa bidan desa di Kabupaten Pati termasuk ke dalam angkatan kerja yang cukup produktif dan relatif masih dapat dikembangkan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal. Sejumlah kualitas positif dibawa oleh pekerja tua ke dalam pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu.<sup>8</sup>
- b. Berdasarkan Tabel 2, bidan desa memiliki status kawin lebih banyak (91,5%) dibandingkan 8,5% bidan desa yang tidak kawin dengan standar deviasi 0,2. Status kawin yang disandang oleh bidan desa akan memotivasi dirinya untuk bekerja lebih giat lagi, supaya memperoleh hasil kerja baik yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dibandingkan yang belum kawin.<sup>8</sup>
- c. Berdasarkan Tabel 2, rata-ratanya masa kerja bidan desa adalah 7,3 tahun dengan median dan simpangan baku 5,7 + 4,2 tahun. Masa kerja bidan desa dibagi ke dalam dua kelompok yaitu baru < 5,7 tahun (57,3%) lebih banyak dibandingkan kelompok lama > 5,7 tahun (42,7%). Masa kerja berhu-

ngungan negatif dengan keluar masuknya karyawan dan sebagai salah satu peramal tunggal paling baik tentang keluar masuknya karyawan.<sup>8</sup>

- d. Berdasarkan Tabel 2, bidan desa dengan pengetahuan baik (70,7%) lebih banyak dibandingkan bidan desa dengan pengetahuan kurang baik (29,3%). Pengetahuan merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberi kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, dengan pengetahuan luas seorang individu mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.<sup>9</sup>
  - e. Berdasarkan Tabel 2, bidan desa dengan motivasi baik (62,2%) lebih banyak dibandingkan bidan desa dengan motivasi kurang baik (37,8%). Motivasi dalam hubungan seseorang dengan pekerjaannya itu merupakan hal yang mendasar. Handoko menyatakan motivasi adalah keadaan dari pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.<sup>7</sup>
- ## 3. Faktor Eksternal Bidan Dalam Kunjungan Antenatal Di Kabupaten Pati
- a. Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa supervisi baik (75,6%) lebih banyak dibandingkan supervisi kurang (24,4%). Supervisi sangat bermanfaat untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi sektor bawahnya, sehingga bisa memberikan umpan balik secepatnya. Secara sederhana adalah untuk membuat atau mendapatkan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Bidan Desa dalam Kunjungan Neonatal

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Supervisi	Baik	62	75,6%
	Kurang Baik	20	24,4%
Persepsi Kepemimpinan	Baik	42	51,2%
	Kurang Baik	40	48,8%
Pelatihan	Pernah	48	56,1
	Belum Pernah	36	49,9
Kompensasi	Baik	54	65,9%
	Kurang Baik	28	24,1%

- para karyawan yang menjadi bawahannya melakukan apa yang diinginkan dan apa yang harus mereka lakukan dengan menggunakan kemampuan motivasi, komunikasi dan kepemimpinan untuk mengarahkan karyawan mengerjakan sesuatu yang ditugaskan kepada bawahannya.<sup>10</sup>
- b. Berdasarkan Tabel 3, bidan desa dengan persepsi kepemimpinan baik (51,2%) lebih banyak dibandingkan bidan desa dengan persepsi kepemimpinan kurang baik (48,8%). Kepemimpinan adalah seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan sendiri dan secara antusias bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>7</sup> Apabila persepsi bawahan terhadap kepemimpinan atasannya kurang baik, maka akan dapat menurunkan antusiasnya dalam bekerja.
  - c. Berdasarkan Tabel 3, bidan desa pernah pelatihan lebih sedikit (49,9%) dibandingkan bidan desa belum pernah pelatihan (56,1%). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.
- Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat.<sup>9</sup>
- d. Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa kompensasi baik (65,9%) lebih banyak dibandingkan kompensasi kurang baik (34,1%). Kompensasi merupakan pengakuan dan penghargaan manajemen terhadap karyawan. Kompensasi yang proposional akan memotivasi dan memuaskan karyawan serta sebaliknya kompensasi yang tidak proposional akan menimbulkan keluhan, penurunan prestasi, kepuasan kerja dan menurunnya moral pekerja, begitu juga halnya jika persepsi karyawan terhadap kompensasi kurang baik.<sup>7</sup>
- 4. Hubungan Faktor Internal Dengan Kinerja Bidan Desa Dalam Kunjungan Neonatal Di Kabupaten Pati.**
- a. Berdasarkan Tabel 4, kinerja bidan desa baik cenderung terdapat pada umur > 30 tahun (77,1%) dan kinerja bidan desa kurang baik cenderung terdapat pada umur < 30 tahun (50%). Umur merupakan produktifitas karyawan yang sudah lama bekerja di sebuah perusahaan artinya sudah bertambah tua, bisa mengalami peningkatan karena pengalaman, dan lebih bijaksana dalam pengambilan

Tabel 4. Tabel Silang Faktor Internal dengan Kinerja Bidan Desa

Variabel	Kategori	Kinerja Bidan Desa				χ <sup>2</sup>	p value
		Kurang Baik		Baik			
		f	%	f	%		
Umur	< 30 tahun	17	50,0	17	50,0	6,492	0,011
	≥ 30 tahun	11	22,9	37	77,1		
	Total	28	34,1	54	65,9		
Status perkawinan	Tidak Kawin	1	14,3	6	85,7	1,342	0,247
	Kawin	27	36,0	48	64,0		
	Total	28	34,1	54	65,9		
Masa Kerja	< 5,7 Tahun	23	48,9	24	51,1	10,711	0,001
	≥ 5,7 Tahun	5	14,3	30	85,7		
	Total	28	34,1	54	65,9		
Pengetahuan	Kurang Baik	21	87,5	3	12,5	42,954	0,0001
	Baik	7	12,1	51	87,9		
	Total	28	34,1	54	65,9		
Motivasi	Kurang Baik	21	67,7	10	32,3	25,018	0,0001
	Baik	7	13,7	44	86,3		
	Total	28	34,1	54	65,9		

keputusannya. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi, *turn over*-nya tinggi. Karyawan lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet dan bertanggung jawab besar, absensi dan *turn over*-nya rendah.<sup>11</sup>

- b. Status Perkawinan dengan Kinerja Bidan Desa. Berdasarkan Tabel 4, kinerja bidan desa baik cenderung terdapat pada bidan desa tidak kawin (85,7%) dan kinerja bidan desa kurang baik cenderung terdapat pada bidan desa kawin (36%). Hal tersebut bertentangan dengan teori hubungan status perkawinan dan kinerja menunjukkan bahwa karena perkawinan itu menuntut tanggung jawab keluarga yang lebih besar, sehingga peningkatan posisi dalam pekerjaan menjadi sangat penting, atau mungkin saja karena sudah kawin menjadi rajin bekerja.<sup>11</sup>
- c. Masa Kerja dengan Kinerja Bidan Desa. Berdasarkan Tabel 4, kinerja bidan desa baik cenderung terdapat pada bidan desa dengan masa kerja > 5,7 tahun (85,7%) dan kinerja bidan desa kurang baik cenderung terdapat pada bidan desa dengan masa kerja < 5,7 tahun (48,9%). Mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan tugas, makin lama masa kerja seseorang kecakapan mereka akan lebih baik, karena sudah

menyesuaikan dengan pekerjaannya.<sup>12</sup>

- d. Pengetahuan dengan Kinerja Bidan Desa. Berdasarkan Tabel 4, kinerja bidan desa baik cenderung terdapat pada bidan desa dengan pengetahuan baik (87,9%) dan kinerja bidan desa kurang baik cenderung terdapat pada bidan desa dengan pengetahuan kurang baik (87,5%). Pengetahuan merupakan kumpulan informasi yang dipahami, diperoleh dari proses belajar selama hidup dan dapat digunakan sewaktu-waktu sebagai alat penyesuaian diri baik terhadap diri sendiri maupun lingkungannya. Belajar dibutuhkan untuk mencapai tingkat kematangan diri dan proses belajar dapat dilakukan oleh pekerja pada saat mengerjakan pekerjaan.<sup>12</sup>
- e. Motivasi Kerja dengan Kinerja Bidan Desa. Berdasarkan Tabel 4, kinerja bidan desa baik cenderung terdapat pada bidan desa dengan motivasi baik (86,3%) dan kinerja bidan desa kurang baik cenderung terdapat pada bidan desa dengan motivasi kurang baik (67,7%). Motivasi mempunyai arti mendasar sebagai inisiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.<sup>13</sup>

Tabel 5. Tabel Silang Faktor Eksternal dengan Kinerja Bidan Desa

Variabel	Kategori	Kinerja Bidan Desa				$\chi^2$	p value
		Kurang Baik		Baik			
		f	%	f	%		
Supervisi	Kurang Baik	14	70,0	6	30,0	15,122	0,0001
	Baik	14	22,6	48	77,4		
	Total	28	34,1	54	65,9		
Persepsi Kepemimpinan	Kurang Baik	20	50,0	20	50,0	8,279	0,003
	Baik	8	19,0	34	81,0		
	Total	28	34,1	54	65,9		
Pelatihan	Tidak Pernah	23	63,9	13	36,1	25,246	0,0001
	Pernah	5	10,9	41	89,1		
	Total	28	34,1	54	65,9		
Kompensasi	Kurang Baik	18	64,3	10	35,7	17,176	0,0001
	Baik	10	18,5	44	81,5		
	Total	28	34,1	54	65,9		

## 5. Hubungan Faktor Eksternal Dengan Kinerja Bidan Desa Dalam Kunjungan Neonatal Di Kabupaten Pati

- a. Berdasarkan Tabel 5, kinerja bidan desa baik cenderung terdapat pada bidan desa supervisi baik (77,4%) dan kinerja bidan desa kurang baik cenderung terdapat pada supervisi kurang baik (70%). Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah segera diberikan petunjuk dan bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya.<sup>14</sup>
- b. Berdasarkan Tabel 5, kinerja bidan desa baik cenderung terdapat pada persepsi kepemimpinan baik (81%) dan kinerja bidan desa kurang baik cenderung terdapat pada persepsi kepemimpinan kurang baik (50%). Dalam suatu organisasi dan manajemen suatu organisasi, kepemimpinan merupakan hal yang penting karena ada bukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengendalikan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan.<sup>8</sup>
- c. Berdasarkan Tabel 5, kinerja bidan desa baik cenderung terdapat pada bidan desa pernah pelatihan (89,1%) dan kinerja bidan desa kurang baik cenderung terdapat pada bidan desa tidak pernah pelatihan (63,9%). Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan,

sikap dan kinerja sumber daya manusia. Aktivitas ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan mempengaruhi sikap dan tanggung jawab para karyawan.<sup>14</sup>

- d. Berdasarkan Tabel 5, kinerja bidan desa baik cenderung terdapat pada bidan desa dengan kompensasi baik (81,,5%) dan kinerja bidan desa kurang baik cenderung terdapat pada bidan desa dengan kompensasi kurang baik (64,3%). Suatu kompensasi akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja atau memotivasi karyawan. Jika para karyawan berpersepsi kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja dapat menurun drastis. Program-program kompensasi sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya usaha organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan kinerja sumber daya manusia.<sup>15</sup>

## 6. Hubungan bersama-sama antara faktor internal dan eksternal dengan kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal

Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa ada 4 (empat) variabel yang berpengaruh terhadap kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal dengan memiliki nilai  $p \text{ value} < 0,05$  dan memiliki nilai  $\text{Exp. (B)} > 2$  yaitu pengetahuan, supervisi, kompensasi, dan motivasi.

Pengetahuan merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal (pendidikan formal) maupun non formal (pelatihan, seminar, promosi kesehatan, konsultasi dsb) yang memberikan kontribusi

Tabel 6. Uji Regresi Logistik Variabel Bebas dan Variabel Terikat

No	Variabel	$p \text{ value}$	Exp.(B)	Keterangan
1	Umur	0,050	0,009	Tidak Ada Pengaruh
2	Status Perkawinan	0,873	0,249	Tidak Ada Pengaruh
3	Masa Kerja	0,069	25,855	Tidak Ada Pengaruh
4	Pelatihan	0,26	19,948	Tidak Ada Pengaruh
5	Pengetahuan	0,013	75,798	Ada Pengaruh
6	Motivasi Kerja	0,024	24,517	Ada Pengaruh
7	Kepemimpinan	0,887	0,818	Tidak Ada Pengaruh
8	Supervisi	0,046	23,109	Ada pengaruh
9	Kompensasi	0,020	33,458	Ada pengaruh

pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, dengan pengetahuan luas seorang individu mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.<sup>9</sup>

Supervisi sangat penting untuk meningkatkan kinerja bidan desa, mengingat bidan desa bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan masyarakat bidang kesehatan termasuk dalam hal kunjungan neonatal.<sup>9</sup> Supervisi akan dapat membantu para bidan memecahkan permasalahan yang ditemukan di lapangan selama melaksanakan kunjungan neonatal, dengan supervisi juga bidan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam melayani masyarakat.

Insentif merupakan pengakuan dan penghargaan manajemen terhadap karyawan. Imbalan yang bisa meningkatkan kepuasan kerja adalah imbalan eksternal dan internal, perhatian. Imbalan ekstrinsik berasal dari pekerjaan meliputi uang, status, promosi, rasa hormat dan perhatian. Imbalan intrinsik merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri meliputi cara penyelesaian, prestasi dan otonomi. Insentif yang proposional akan memotivasi dan memuaskan karyawan serta sebaliknya insentif yang tak proposional akan menimbulkan keluhan, penurunan prestasi, kepuasan kerja dan menurunnya moral pekerja.<sup>16</sup>

Motivasi dalam hubungan seseorang dengan pekerjaannya itu merupakan hal yang mendasar. Sikap tersebut dapat berpengaruh terhadap kesuksesan atau kegagalan. Dalam perilaku organisasi motivasi merupakan kemauan yang kuat untuk berusaha ke tingkat yang lebih tinggi atau lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikan kemampuan untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi.

Dengan memiliki pengetahuan tentang neonatal bidan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kunjungan neonatal, apalagi jika ditunjang dengan supervisi dari bidan koordinator yang

intensif serta adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh para bidan dalam memberikan pelayanan kunjungan neonatal maka akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi baik dari dalam diri maupun dari luar. Hal ini akan meningkatkan kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal.

## KESIMPULAN

1. Sebagian besar bidan desa 65,9% sudah melaksanakan kunjungan neonatal dengan baik. Kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal masih kurang dalam hal tidak memeriksa kemungkinan infeksi bakteri, tidak memeriksa denyut jantung secara benar, dan tidak memeriksa suhu secara benar.
2. Median dan simpang baku umur bidan desa 30 + 5,6 tahun, 91,5% berstatus kawin, median dan simpangan baku masa kerja 5,7 + 4,2 tahun, 70,7% memiliki pengetahuan baik dan sebagian besar 62,2% memiliki motivasi baik.
3. Sebagian besar bidan desa 75,6% menyatakan supervisi baik, 51,2% memiliki persepsi kepemimpinan baik, 56,1% belum pernah mengikuti pelatihan kegawatdaruratan neonatal dan sebagian besar 65,9% menyatakan kompensasi yg diterima baik.
4. Ada hubungan faktor internal (umur, masa kerja, pengetahuan dan motivasi) bidan desa dengan kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal.
5. Ada hubungan faktor eksternal (supervisi, persepsi kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi) bidan desa dengan kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal.
6. Ada pengaruh secara bersama-sama pengetahuan, supervisi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal. Pengetahuan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja bidan desa dalam kunjungan neonatal.



## DAFTAR PUSTAKA

1. *Profil Kesehatan Kabupaten Pati*, 2011
2. *Profil Kesehatan Kabupaten Pati*, 2009
3. *Profil Kesehatan Kabupaten Pati*, 2010
4. Berry, LM, Houston, JP, *Psychology at work : An Introduction to industrial and organizational psychology*. Brown & Benchmark, Ltd. 1993
5. Timpe. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke II, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta, 1999
6. Dahlan, S. *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Salemba Medika, Jakarta, 2009
7. Handoko, H. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta, 1995
8. Robbins, S.P. *Prilaku Organisasi*, Jilid II, Edisi bahasa Indonesia, PT Prenhalindo, Jakarta, 1996
9. S.J. Wells, *Forget the Formal Training. Try Chating at the Water Cooler*, New York Times, hal 11, 1998
10. Depkes RI. *Pedoman Pembinaan Teknis Bidan di Desa*, Dirjend Binkesmas, Jakarta, 1997
11. Muchlas, M. *Perilaku Organisasi II*, Program Pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen Rumah Sakit, UGM, Yogyakarta, 1997
12. Suwarto, FX. *Perilaku Keorganisasian*, Buku Panduan Mahasiswa, penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Edisi I, 1999
13. Bernardin, John, and Joyce E.A. Russel: *Human Resource Management, Second edition*, Mc-Graw Hill, Book Co. Singapore, 1998
14. Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal*, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2005
15. Hasibuan, M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara, 2002
16. Simamora H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YPKN, Yogyakarta, 2002